

西部大开发背景下喀什地区人力资源管理困境与突破

徐继宁

喀什地区人力资源和社会保障局，新疆维吾尔自治区喀什地区，844000；

摘要：西部大开发战略自2000年正式实施以来，是国内为解决区域发展不平衡问题，促进全国经济社会协调发展而作出的重大战略决策。这一战略的实施旨在通过加大对西部地区的资金投入、政策扶持和基础设施建设，推动西部地区的经济增长、社会进步和民族团结，缩小东西部地区之间的发展差距。在过去二十多年里，西部大开发取得了较大的成就，但西部地区在发展过程中仍面临着一些挑战，其中人力资源管理问题成为制约其进一步发展的关键因素之一。

关键词：西部大开发；喀什地区；人力资源；管理困境；突破

DOI：10.69979/3041-0673.25.10.063

引言

喀什地区地处欧亚大陆中部，是中国通往中亚、西亚和南亚的重要门户，在西部大开发战略中具有独特的地理位置和重要的战略地位。喀什地区拥有丰富的自然资源、悠久的历史文化和独特的民俗风情，具备巨大的发展潜力。近年来，随着“一带一路”倡议的深入推进，喀什地区作为丝绸之路经济带的重要节点城市，迎来了新一轮的发展机遇。期间，加强基础设施建设等一系列举措的实施，使喀什地区的经济社会发展呈现出良好的态势。因此，在这一基础上深入研究西部大开发背景下喀什地区人力资源管理的困境，并探寻有效的突破策略，对于推动喀什地区的经济社会可持续发展具有重要的现实意义。

1 西部大开发背景下喀什地区人力资源管理现状

1.1 喀什地区概况

在西部大开发战略以及“一带一路”倡议的推动下，喀什地区交通基础设施不断完善，经济发展方面，喀什地区的GDP近年来保持着稳定增长的态势。根据相关数据显示2020年喀什地区生产总值为1130.2亿元，到2022年增长至1268.3亿元，年均增长率达到6.7%。现代服务业如旅游、物流、电子商务等也蓬勃发展，成为经济增长的新引擎。2022年，喀什地区三次产业结构比例调整为24.5:25.1:50.4，第三产业占比超过一半，经济结构不断优化。喀什地区人口数量众多，截至2022年末，常住人口达到499.65万人。在年龄结构方面，

根据第七次全国人口普查数据，喀什地区0-14岁人口占比为32.26%，15-59岁人口占比为59.19%，60岁及以上人口占比为8.55%，这种年龄结构为地区的经济发展提供了充足的劳动力储备。

1.2 人力资源管理政策与措施

为了吸引更多优秀人才投身喀什地区的建设与发展，喀什地区在学历和专业要求方面，根据地区产业发展和实际需求，重点引进高层次、高学历以及急需紧缺专业人才。例如，在2025年“才聚喀什·智惠丝路”春季招才引智工作中，面向全国引进企事业单位高层次、急需紧缺人才457人，其中事业单位岗位336个，企业岗位121个。对于事业单位岗位，要求本科学历毕业生毕业院校应为“985”“211”“双一流”高校。在专业上，聚焦于经济金融、信息技术、教育医疗、工程技术多个领域，以满足地区不同产业和行业的发展需求。并且为了缓解人才的生活压力，吸引人才长期扎根喀什，地区还给予生活、购房补助。对全职引进的双一流本科生、硕士研究生或副高级职称人员、博士研究生或正高级职称人员，分5年分别发放5万、15万、20万生活补贴，在喀什地区连续工作满5年且购房的，经认定后分别给予一次性5万、20万、40万元的购房补助。通过这些人才引进政策，喀什地区在一定程度上缓解了人才短缺的问题，为地区的经济社会发展注入了新的活力。

1.3 人才培养与开发成效

喀什地区积极开展职业技能培训，根据市场需求和产业发展方向，开设了丰富多样的培训课程。这些培训

课程注重实践操作，邀请行业内经验丰富的技术人员和专家进行授课，使学员能够快速掌握实用技能，提高就业竞争力。据统计，喀什地区2022年至2024年，累计开展各种职业技能培训56.27万人次，培训后学员的就业率达到80%以上，有效促进了劳动力的就业和产业的发展。同时喀什地区还大力推进校企合作培养人才模式。通过与当地高校、职业院校建立紧密合作关系，实现学校教育与企业需求的无缝对接。学生毕业后直接进入企业工作，实现了从学校到企业的顺利过渡，既满足了企业对专业人才的需求，又提高了学生的就业质量。通过这种校企合作的方式，喀什地区每年为企业输送各类专业技术人才5000余人。另外，通过大力开展职业技能培训，越来越多的本地劳动力掌握了专业技能的同时也具备了进入市场就业的能力，这些经过培训实现就业的人员成为地区人力资源的重要组成部分，进一步壮大了地区的人力资源队伍。

2 喀什地区人力资源管理面临的困境

2.1 人力资源结构不合理

喀什地区人力资源在产业分布上存在严重的不均衡现象。从相关数据来看，第一产业吸纳了大量的劳动力，占比过高。2024年，喀什地区三次产业结构为28.8:16.5:54.6，但在人力资源分布方面，第一产业就业人员占比却高达45%左右。这一现象表明，尽管喀什地区近年来在产业结构调整上取得了一定进展，第三产业占GDP比重有所上升，但人力资源的产业分布未能及时跟上产业结构的优化步伐。不仅如此，喀什地区人力资源的学历与专业结构也存在明显的失衡问题。在学历结构方面，高学历人才占比偏低。喀什地区大专及以上学历人口占总人口的比例仅为15%左右，远低于全国平均水平。这意味着在知识经济时代，喀什地区在高端人才储备方面相对不足，难以满足地区经济转型升级和创新发展对高素质人才的需求。

2.2 人才流失严重

尽管喀什地区在西部大开发战略和“一带一路”倡议的推动下，经济取得了一定的发展，但与东部发达地区相比，仍存在较大差距。2024年，喀什地区人均GDP仅为35000元左右，而同期东部某发达城市的人均GDP达到了120000元以上。同时喀什地区的产业结构相对单一，主要集中在传统产业领域，在这些产业中，技术

含量相对较低，对人才的吸引力有限。随着经济的发展和科技的进步，人才对就业岗位的要求越来越高，他们更倾向于选择那些能够提供广阔发展空间、丰富职业挑战和良好晋升机会的岗位。而喀什地区由于产业结构的限制，难以满足这些人才的需求。另外在薪资待遇方面，喀什地区整体工资水平较低，与东部发达地区相比存在较大差距。以企业的技术研发岗位为例，喀什地区的平均月薪在5000左右，而在东部发达地区，相同岗位的月薪可以达到10000元以上。较低的薪资待遇难以满足人才的生活需求和对物质生活的追求，从而选择寻找更有利于自身发展的地区。

3 喀什地区人力资源管理困境的突破路径

3.1 优化人力资源结构

目前，可以根据喀什地区的产业发展规划，制定具有针对性的人才政策，对于吸引和培养二、三产业人才具有重要意义。在第二产业方面，纺织服装产业作为喀什地区的支柱产业之一，应加大对服装设计、工艺研发、生产管理专业人才的引进和培养力度。通过提供优厚的薪资待遇、完善的福利保障和广阔的职业发展空间，吸引国内外优秀的纺织服装专业人才来喀什地区就业创业。可以与国内外知名纺织服装院校建立合作关系，开展人才定向培养计划，每年为企业输送一定数量的专业人才。还可以设立纺织服装产业人才专项基金，对在该领域取得突出成绩的人才给予奖励，激励人才不断创新和提升自身能力。并在期间调整教育和培训专业设置，使其与地区产业需求相匹配。在高等教育和职业教育领域，应紧密围绕地区重点发展的产业，优化专业设置。喀什大学等高校应根据市场需求，适时调整专业结构，增设与产业发展紧密相关的专业，并持续加强与企业的合作，建立实习实训基地，为学生提供实践机会，使学生在学习过程中能够接触到实际生产和工作场景，提高其动手能力和解决实际问题的能力。对于在职人员的培训，应根据不同行业和岗位的需求，制定个性化的培训方案。例如对于纺织服装企业的员工，可以开展新技术、新工艺、新产品的培训，提高员工的生产技能和创新能力；对于物流企业的员工，开展物流信息技术、仓储管理、运输管理方面的培训，提高物流运作效率和管理水平。

3.2 完善人才留用与引进机制

喀什地区应进一步加大政策支持力度，完善人才政策体系。在人才引进政策方面，除了现有的优惠政策外，还可以出台更加灵活多样的政策措施。对于高层次人才和急需紧缺人才，可以给予更高的薪酬待遇、更大的住房补贴和更多的科研经费支持，以吸引他们来喀什地区发展。对于创业人才，可以提供创业扶持资金、税收优惠、场地支持的相关政策，降低创业门槛和成本。在人才培养政策方面，加大对教育和培训的投入，设立人才培养专项资金，支持高校和职业院校加强学科建设和专业设置，提高人才培养质量。鼓励企业开展内部培训和人才培养，对积极开展人才培养的企业给予税收优惠和财政补贴。此外为了吸引更多优秀人才投身喀什地区的建设，应积极采用柔性引进、项目合作的创新方式，打破传统人才引进的地域和体制限制，实现人才资源的共享与高效利用。柔性引进人才是一种灵活的人才引进模式，它不要求人才全职在喀什地区工作，而是通过兼职、顾问、技术合作的方式，吸引人才为喀什地区的发展贡献智慧和力量。另外项目合作也是一种有效的人才引进方式。喀什地区可以围绕重点发展的产业和重大项目，与国内外知名企、高校和科研机构开展项目合作，在项目实施过程中，吸引一定领域的专业人才参与。例如，在旅游产业方面，可以与旅游规划公司、旅游运营企业合作开展旅游项目开发和运营，吸引旅游规划、旅游营销专业人才参与，提升喀什地区旅游产业的发展水平。

3.3 健全人力资源管理机制

建立科学的招聘与选拔体系，是提升喀什地区人力资源管理水平的关键环节。首先，要规范招聘流程至关重要，应制定详细、明确的招聘计划。比方说在招聘过程中，严格按照招聘流程进行操作，对应聘者的资格审查要认真细致，确保应聘者符合岗位要求。其次，选拔标准应综合多个因素，避免过于单一地注重某一因素。对于技术岗位，除了要求应聘者具备相关的学历和专业背景外，更应注重其实际操作技能和解决问题的能力。可以通过实际操作考核、项目案例分析等方式，对应聘者的技术能力进行全面评估。为了确保招聘与选拔过程的公平公正，应建立健全监督机制。成立专门的监督小组，对招聘与选拔的各个环节进行全程监督，确保招聘流程的规范执行和选拔标准的严格落实。最后，要设计

多元化绩效考核指标，能够全面、客观地评价员工的工作表现。并为员工提供广阔的晋升空间，根据员工的工作能力和绩效表现，给予晋升机会，使员工开阔职业发展前景，激发员工的工作热情和创造力，提高人力资源的利用效率。

4 结语

综上所述，通过优化教育资源配置、加大教育投入力度，喀什地区能够从根源上提升劳动力素质，为地区发展培养出更多符合需求的专业人才。另外，积极推动产业升级和经济发展，创造更多优质的就业岗位和发展机会，则可以有效吸引和留住本地人才，同时吸引外部优秀人才的流入。未来，随着西部大开发战略的持续推进，喀什地区在人力资源管理方面将不断取得新的突破和进展。实现经济社会的快速发展和全面进步，为国家的发展和繁荣做出重要贡献。

参考文献

- [1] 梁孝成,吕康银,贾利雯. 人力资源管理数字化能否提升企业劳动资源配置效率? [J]. 经济评论, 2024 (06): 101-116.
- [2] 常媛,焦天枢,叶晓. 某地区县域医共体人力资源管理实践与效果评价 [J]. 中国医院, 2024, 28 (11): 81-84.
- [3] 汪艳丽. 高星级酒店人力资源管理问题及对策研究——以景德镇地区酒店为例 [J]. 景德镇学院学报, 2021, 36 (02): 83-87.
- [4] 赵腊辉. 当前长株潭经济区广电行业人力资源管理存在的问题及对策研究 [J]. 特区经济, 2017 (10): 43-44.
- [5] 陈泓任. 民族地区中小企业人力资源管理的问题及对策研究 [J]. 劳动保障世界, 2016 (32): 13+15.
- [6] 张子妮. 人力资源管理视域下中小企业文化建设困境分析及路径探讨 [J]. 中小企业管理与科技, 2024 (0): 76-78.
- [7] 顾美玲. 事业单位人力资源管理数字化转型的困境及优化策略 [J]. 中国新通信, 2024, 26 (19): 57-59.
- [8] 王玉川. 单位人力资源管理面临的困境及创新发展策略研究 [J]. 营销界, 2024 (18): 164-166.